

УДК 658:012

**Мандзій Тетяна**

**Mandy Tatiana**

Науковий керівник: к.г.н., доцент Г. П. Баб'як Г.П.

*Тернопільський національний економічний університет*

## **МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ**

### **MATERIAL STIMULATION OF STAFF**

Обов'язковим чинником мотивації і стимулювання персоналу в організації є матеріальне стимулювання. Матеріальне стимулювання – це заохочення працівників грошовими виплатами за результати трудової діяльності.

До грошового стимулювання відносять:

1) заробітна плата – це винагорода, у грошовому вираженні, яка залежить від складності та умов виконуваної роботи. Джерелом коштів на оплату праці є дохід підприємства.

2) Надбавки (доплати) – це додаткова (до основної) плата, може призначатись працівнику на підставі: виробничого стажу, за роботу в нічний час, у святкові дні, за виконання додаткових обов'язків, важкі умови праці та на інших підставах.

3) Премія – одна з форм заохочення успіхів, досягнутих в праці. Преміювання працівників підприємства здійснюється за наявності вільних грошових коштів, що можуть бути витрачені на матеріальне стимулювання без збитку для підприємства.

4) Одноразові заохочення за результати праці.

5) Інші соціальні виплати та пільги.

Основним аспектом матеріальної мотивації є заробітна плата, адже в наш час це те, без чого неможливо прожити, тому людина викладається на

повну силу, щоб отримати якнайбільшу винагороду за свою працю, розглянемо деякі функції заробітної праці:

1. Мотиваційна – людина завжди прагне поліпшити свій добробут, задовольнити різні потреби, тому це спонукає її до активної трудової діяльності. Заробітна плата є основною ланкою мотивації.

2. Відтворювальна – людина потребує постійного відновлення фізичної і розумової енергії, підтримки організму у стані нормальної життєдіяльності. Заробітна плата є основним джерелом коштів на відтворення робочої сили.

3. Регульовальна – полягає у вартості робочої сили на ринку праці між співвідношення попиту та пропозиції.

4. Соціальна – Однакова винагорода за однакову працю, забезпечення справедливості у сфері розподільних відносин.

5. Оптимізаційна – заробітна плата як складова собівартості продукції є чинником мотивації власника до вдосконалення виробництва, підвищення продуктивності праці.

Таким чином, до основних функцій заробітної плати відносять мотиваційну, відтворювальну, регульовальну, соціальну, оптимізаційну.

Також варто виокремити два основні рівні індивідуальної заробітної плати.

Перший – це ринок праці, на якому роботодавець та найманий працівник, укладають трудовий договір.

Другий – безпосередньо на підприємстві, відбувається «матеріалізація» умов купівлі-продажу робочої сили: установлення трудового регламенту, норм трудових витрат тощо.

Ефективна система матеріального стимулювання персоналу, включає такі вимоги:

1. розмір винагороди працівника повинен визначатися на основі об'єктивної оцінки результатів його праці;

2. працівник повинен знати, яку винагороду він отримає в залежності від результатів своєї праці;

3. винагорода повинна бути адекватно трудовому внеску кожного працівника в результат діяльності всього колективу, його досвіду і рівню кваліфікації;

4. правила визначення винагороди повинні бути зрозумілі кожному співробітнику організації і бути справедливими.

Основними формами оплати праці є відрядна і погодинна оплата.

При відрядній оплаті праці заробітна плата робітників прямо залежить від обсягу виконаної роботи і розміру розцінки. Цю форму використовують при оплаті тим робітникам, праця яких підлягає нормуванню. Відрядна оплата праці складається з таких систем: прямої, прогресивної, акордної і преміальної. Вона може бути індивідуальна і бригадна.

При погодинній формі оплати заробіток працівника залежить від відпрацьованого ним часу. Коло працівників визначається наявністю таких систем, як проста погодинна і погодинно-преміальна.

### **Перелік посилань:**

1. Гальчинський А.С. Основи економічних знань: підручник /А.С. Гальчинський, П.С. Єщенко, Ю.І. Палкін. – К.: Вища шк., 1995. – 336 с.
2. Колот А. Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування /А. Колот //Україна: аспекти праці. – 1998. – №6. – С. 14-19.
3. Основи економічної теорії: навчальний посібник /За заг. Ред.. П.В. Круша, В.І. Депутата, С.О. Тульчинської. – К.: Каравела, 2008. – 448 с.